

La convention collective nationale du sport

Son application aux clubs de la FF Judo

Edito

Ce Dojo Info a été conçu pour vous aider dans le domaine de l'emploi suite à la signature de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).

La charge administrative pèse de plus en plus sur les épaules des élus bénévoles du sport.

Nous craignons que cette charge augmente car le sport a perdu sa spécificité pour être englobé dans le droit commun.

Notre objectif est de vous aider à répondre aux nouvelles exigences par des informations pratiques et de mettre à votre disposition des outils tels les groupements d'employeurs que nous expérimentons dans deux ligues.

Parallèlement, nous œuvrons au niveau politique pour que le sport bénéficie d'aménagements spécifiques permettant aux dirigeants bénévoles de s'occuper plus d'action que d'administration.

Bonnes vacances d'été et bonne saison 2007-2008.

Jean-Luc Rougé
Président de la FFJDA

Sommaire

La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) signée par les partenaires sociaux, étendue le 25 novembre 2006, règle, aux termes de son article 1, sur l'ensemble du territoire y compris les D.O.M., « les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :
- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives.

Les activités concernées par ce champ d'application relèvent généralement des codes NAF 926 A et 926 C.

Devenue obligatoire par l'arrêté d'extension, la CCNS est applicable aux clubs dont l'activité principale est le sport et en exclusivité ou en particulier le judo. [Ce qui exclut du champ d'application certaines associations de type foyers ruraux ou MJC ayant une section judo, dont l'activité pourrait dépendre du champ de la convention de l'animation socio culturelle].

Date d'application de la CCNS : 01/01/2007. Echéancier de mise à niveau des rémunérations : jusqu'au 25/11/2008. Voir pages 4 - 5.

Une convention collective vise à traiter l'ensemble des garanties sociales, des conditions de travail et d'emploi pour toutes les catégories professionnelles intéressées.
Les négociations se font paritairement entre les représentants des syndicats d'employés et d'employeurs représentatifs.
Lorsque celle-ci est étendue par arrêté ministériel, elle prend la force d'un règlement et s'applique à toutes les entreprises de la branche (associations ou structures commerciales).
En aucun cas, les dispositions d'une convention collective ne peuvent être inférieures au Code du travail. Au contraire, elles apportent des améliorations, comblent les vides juridiques, permettent une adaptation aux contraintes spécifiques de la pratique sportive, et donnent ainsi aux dirigeants bénévoles les moyens d'être en règle avec les dispositions législatives.
Ce document a donc pour vocation essentielle de vous aider à comprendre les principaux dispositifs de la Convention Collective Nationale du Sport et les manières de les mettre en œuvre.

Les clubs de judo ayant appliqué la convention collective de l'Animation socio-culturelle avant le 31 / 12 / 1998 ont le droit d'opter jusqu'au 31 / 12/2007 pour son mantien après consultation du personnel ou de ses représentants.

Les obligations de l'employeur

L'actualisation des contrats de travail et les mentions obligatoires du contrat de travail

Un écrit obligatoire quel que soit le type de contrat de travail

L'application de la CCNS impose un certain nombre d'obligations :

- **en cas de contrat existant :**
  - **signer un avenant** afin de se mettre en conformité ;
  - **réécrire si nécessaire un nouveau contrat** tenant compte des avantages acquis et de l'ancienneté, si l'ancien n'est plus adapté.
- lorsqu'il n'y en a pas, **signer un contrat de travail.**

Ces échanges seront l'occasion d'une rencontre entre l'employeur et ses salariés pour faire le point sur la définition de leurs missions, de leur titre, l'organisation de leur temps de travail et les avantages acquis. Il faudra si nécessaire se mettre d'accord sur le type de contrat (cf. page 7) parmi ceux prévus par la CCNS. La classification des salariés dans des groupes et l'indication des salaires est également obligatoire (cf. page 5).

Les mentions obligatoires du contrat de travail

La CCNS indique les mentions obligatoires qui doivent figurer dans le contrat (cf. page 4) et privilégie le recours au contrat de travail à durée indéterminée.

Tous les contrats doivent être écrits en 2 exemplaires dont l'un doit être remis au salarié. Le salarié et l'employeur apposent leur signature sur les deux exemplaires du contrat précédée de la mention « lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

Méthodologie d'application de la CCNS

1. **Partir du Projet Club.**
2. **Définir les caractéristiques de l'emploi.**
3. **Établir une fiche de poste par salarié.**
4. **Déterminer le groupe de classification, page 5.**
5. **Choisir le type de contrat, page 7.**
6. **Mesurer les conséquences financières, administratives et humaines.**
7. **Négocier avec le salarié.**
8. **Rédiger le contrat (www.cosmos.asso.fr). S'il existe un contrat écrit signé avec le salarié, comparer les obligations définies dans la fiche de poste (point 3) et décider de préparer un avenant ou de refaire un contrat.**
9. **Signer le contrat ou l'avenant en 2 exemplaires (1 exemplaire pour chaque partie).**
10. **Établir un bilan à 1 an et éventuellement proposer un nouvel avenant.**

Les mentions obligatoires du contrat de travail

(cette liste n'est pas exhaustive, d'autres mentions sont à faire figurer selon le type de contrat (Art 4.2.1 de la CCNS). Voir page 7.

- la nature du contrat ;
- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre de titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- **le groupe de classification** ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières **(éventuellement) le travail le dimanche** et la modulation du temps de travail;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la CCNS et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

ATTENTION
Il ne faut pas confondre le titre utilisé par nos usages (ex : directeur technique d'une association) **et la mission réelle** (enseignement)**.** **C'est sur les missions occupées effectivement qu'il faut se baser pour déterminer la classification** (cf. page ci-contre)**.**

Classification des salariés et rémunération



La classification et la rémunération qui en découle s'établissent à partir de la fiche de poste du salarié. Il vous est fortement recommandé de l'établir dès à présent.

La classification

L'originalité du Chapitre 9 de la CCNS est d'apporter une classification des salariés en groupes avec coefficients hiérarchiques et grilles de salaires minimums.
Comme l'indique l'article 9-1 de la CCNS :
« il convient de s'attacher aux caractéristiques

de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de **responsabilité**, d'**autonomie** et de **technicité** exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste ».

Mais toujours d'après l'article 9-1, « les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur ».

Les missions d'enseignement au sein d'un club

Le professeur de club est en général classé du Groupe 3 au Groupe 5. (cf. tableau indicatif ci-dessous).

Echéancier d'application du salaire minimum. Groupe 1 à 5
25/11/2006 : 85 % à la date d'extension
25/11/2007 : 90 % 1 an après
25/11/2008 : 100 % 2 ans après

ATTENTION

Pour les contrats de moins de 10 heures par semaine, le salaire minimum est supérieur :

groupe 1 ➔ SMC + 5 % = 1 291,50 €

groupe 2 ➔ SMC + 12,5 % = 1 383,75 €

groupe 3 ➔ SMC + 22,5 % = 1 506,75 €

groupe 4 ➔ SMC + 30 % = 1 599 €

groupe 5 ➔ SMC + 45 % = 1 783,50 €

Proposition de classification des salariés de club : ceci constitue une aide indicative

GROUPE	CLASSE	MISSIONS	SALAIRE MINIMUM BRUT
Groupe 1	**Employé** Agent technique et de maitenance	• Exécution de tâches prescrites	SMIC*
Groupe 2	**Employé** Agent administratif	• Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable	SMC** majoré de 7,5 % : 1 322,25 € mensuels
Groupe 3	**Technicien** Professeur	• Responsabilité technique – Savoir faire technique (pas d'encadrement hiérarchique)	SMC majoré de 17,5 % : 1 445,25 € mensuels
Groupe 4	**Technicien** Professeur coordinateur d'une équipe pédagogique	• Responsabilité technique – Savoir faire technique • Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches : - rend compte de ses missions, - planifie l'activité d'une équipe de travail, - détermine les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	SMC majoré de 25 % : 1 537,50 € mensuels
Groupe 5	**Technicien** Professeur responsable d'une équipe pédagogique ou d'une structure	• Responsabilité technique – Savoir faire technique • Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches : - rend compte de ses missions, - responsabilité de la gestion d'un équipement, - responsabilité de la gestion d'un budget, - conçoit des projets et évalue les résultats.	SMC majoré de 40 % : 1 722 € mensuels
Groupe 6	**Cadre**		SMC majoré de 75 % 2 152,25 € mensuels
Groupe 7	**Cadre**		25 SMC : 30 750 € annuels
Groupe 8	**Cadre**		29 SMC : 35 670 € annuels

* Source : INSEE

** Salaire Minimum Conventionnel - cf. CCNS – SMC = 1 230 € brut au 25/11/2006 (revalorisation régulière, voir www.cosmos.asso.fr)

Les fonctions relevant de la catégorie « cadre »

Dans notre culture, le titre « cadre technique » est souvent utilisé pour des professeurs de clubs alors que la catégorie « cadre » telle que prévue par la CCNS correspondant aux groupes 6 à 8 intègre certaines obligations dans la fonction en terme d'horaires de déplacements et d'autonomie. **Très rares sont les enseignants qui pourraient relever de la catégorie « cadre » au sein des clubs.**

Les salaires minimum

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré et des missions du salarié, mais l'article 9.2 de la CCNS impose des salaires minimum conventionnels (cf. tableau page 5).

Cependant, la possession d'un titre ou d'un diplôme ne peut faire l'objet d'une rémunération mais constitue une condition préalable à l'embauche.

Dans la mesure où les salaires actuels sont inférieurs au salaire de référence de la CCNS, l'**association bénéficie de deux ans pour mettre son salarié à niveau** à compter de la date d'extension.

Ces dispositions sont des garanties en faveur des salariés puisque ces salaires constituent des seuils minimum. L'employeur peut donc donner plus que ces minimum.

La prime d'ancienneté

Chaque employeur met en place un dispositif d'ancienneté dans le respect des dispositions suivantes (article 9.2.3 de la CCNS) pour les salariés des groupes 1 à 6. Sauf s'ils en bénéficient déjà (avantage acquis), l'application de la prime d'ancienneté démarre à la date d'extension de la CCNS et prendra effet au bout de 2 ans soit le 25 novembre 2008.



Ancienneté d'entreprise

Une prime égale à 1 % du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :

- justifiant de 24 mois de travail effectif **après la date d'extension de la présente convention** ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention.

De plus, une prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5 % du SMC du groupe 3 sera versée aux salariés du groupe 1 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 % du SMC groupe 3, le taux de cette prime est augmentée de 1 % après chaque nouvelle période de 24 mois de travail effectif.

Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention :
- lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- et que le salarié a au moins quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la présente convention ;

Une prime d'ancienneté de 2 % du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

Cette prime est augmentée de 1 % après chaque période de 24 mois de travail effectif tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %.

Le choix du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée à privilégier (CDI)

Il est précisé à l'article 4.1.2 de la CCNS que les parties doivent toujours s'efforcer de privilégier le recours au contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, la CCNS dresse un inventaire des types de contrats de travail outre le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) traditionnel.

Le contrat de travail intermittent (CDI)

C'est un CDI dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1 250 heures sur une période de 36 semaines maximum, conclu afin de pourvoir des postes qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillés.

Il s'agit des emplois liés à l'animation, à l'enseignement, l'encadrement des activités physiques et sportives ainsi que ceux liés aux services ménage, cuisine… (article 4.5.1 de la CCNS).

Les périodes de travail doivent être indiquées dans le contrat.

Le contrat d'intervention (CDD) NOUVEAU

C'est un contrat de travail à durée déterminée (article L 122-1-1 du Code du travail) réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps et qui a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations. Sa durée est liée à celle de l'événement organisé.

Durant la période d'exécution du contrat d'intervention, la durée de travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de trois semaines consécutives (article 4.7.2 de la CCNS).

Par exemple, ce type de contrat peut être signé lors des Championnats du Monde du Judo qui se déroulent en France.

Le contrat de travail à temps partiel (CDI ou CDD)

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel tel qu'il est défini par l'article L 212-4-2 du Code du travail, contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail (article 4.6 de la CCNS).

Le contrat saisonnier (CDD)

Un contrat de travail saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L 122-1-1,3° du Code du travail (article 4.7.1 de la CCNS).

Le contrat à durée déterminée

La CCNS ne reprend pas les dispositions particulières en matière de contrat à durée déterminée, il convient donc d'appliquer le Code du travail (articles L 122-1 à L 122-3).

Néanmoins il est important de souligner que le recours à un contrat à durée déterminée est une procédure très encadrée et contrôlée. Il permet uniquement d'ajuster l'effectif en fonction des circonstances exceptionnelles précises qui peuvent se présenter (exemples : remplacement d'une salariée enceinte, activité accrue pendant une période délimitée dans le temps…).

Le contrat de travail écrit doit toujours indiquer les raisons du recours à un CDD telles que prévues par le Code du travail (article L122-1-1).

L'organisation du temps de travail

ATTENTION
Le temps de travail reste en négociation actuellement. Des fiches d'information et d'actualisation seront disponibles sur le site internet fédéral (www.ffjudo.org/eServices)

Le temps de travail est abordé au chapitre 5 de la CCNS. C'est un ensemble de dispositions permettant aux employeurs de faire face aux contraintes du secteur sportif (modulation du temps de travail, temps partiel, régime d'équivalence…). Très technique, le chapitre est articulé autour de deux grands thèmes :

- **Le temps de travail effectif**, les heures supplémentaires, la durée maximale du temps de travail journalier et hebdomadaire, les jours fériés…
- **Les situations particulières** concernant les cadres, les personnels non cadres itinérants, le temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail, le travail nocturne.

Dispositions générales

Rappelons que la durée de travail effective des salariés est de 35 heures par semaine (article L 212-1 du Code du travail) et que l'horaire collectif doit être affiché dans l'entreprise et soumis au(x) représentant(s) du personnel et adressé à l'inspection du travail, y compris les horaires individuels.

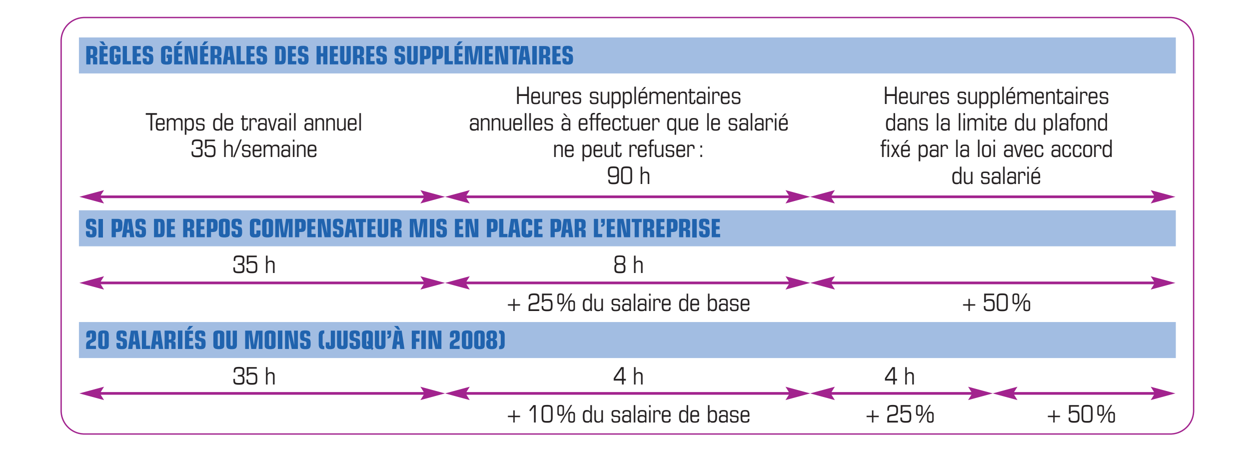
« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L 212-4 du Code du travail).

La CCNS reprend les dispositions du Code du travail à l'article 5.1.1.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions fixées à l'article 5.1.2 de la CCNS :

- jusqu'à 90 heures annuelles, le salarié à temps plein est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur **lui demande** de réaliser ;



RÈGLES GÉNÉRALES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Temps de travail annuel 35 h/semaine	Heures supplémentaires annuelles à effectuer que le salarié ne peut refuser : 90 h	Heures supplémentaires dans la limite du plafond fixé par la loi avec accord du salarié	
SI PAS DE REPOS COMPENSATEUR MIS EN PLACE PAR L'ENTREPRISE			
35 h	8 h		
	+ 25 % du salaire de base	+ 50 %	
20 SALARIÉS OU MOINS (JUSQU'À FIN 2008)			
35 h	4 h	4 h	
	+ 10 % du salaire de base	+ 25 %	+ 50 %

- au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.

Les heures supplémentaires donnent lieu à des contreparties :

- majoration ou repos compensateur de remplacement ;

- repos compensateurs obligatoires.

Les dispositions de l'article L 212-5 du Code du travail s'appliquent.

Le mode de rémunération des heures supplémentaires

Si l'entreprise n'a pas mis en place des repos compensateurs de remplacement, chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire (35 heures) donne lieu à une majoration salariale de 25 %. Attention : la majoration est égale à 10 % **jusqu'au 31 décembre 2008** dans les entreprises de 20 salariés et moins, pour les 4 premières heures.

Les heures suivantes donnent lieu, au-delà de la 43e, à une majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (par accord, début à dimanche 0 heure au samedi 24 heures) (art. L 212-5 du code du travail).

Heures supplémentaires – repos compensateur

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures dans les entreprises de plus de vingt salariés ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 %. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les autres.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de deux mois (6 mois par accord). L'absence de demande de prise du repos par le salarié n'entraîne pas la perte du droit au repos. L'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans un délai maximum d'un an. Le salarié, dont le contrat de travail est résilié, reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis (art. L. 212-5-1 du code du travail).

Heures complémentaires

Elles concernent les salariés à temps partiel (article 4-6-4-1 de la CCNS). Dans l'attente d'une future renégociation et extension, les heures complémentaires ne peuvent excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail sauf accord collectif.

Les durées maximales et journalières

L'article 5.1.3 de la CCNS fixe :

Les durées maximales journalières

Il s'agit de 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, 10 heures pour les autres salariés. Toutefois, dans certaines situations, il est possible de dépasser ces durées, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois, ni plus de 12 jours par an.









« Efficacité maximum »

Les durées maximales hebdomadaires :

Le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus.

Le repos hebdomadaire

En matière de repos hebdomadaire il est prévu **une dérogation à la règle du repos dominical** pour les types d'emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives lorsque les rythmes de l'activité sportive l'exigent (article 5.1.4.2 de la CCNS). Lorsque les salariés ne travaillent pas habituellement le dimanche, ils bénéficient soit d'une majoration de 50 % soit d'un repos compensateur (1 heure travaillée = 1 h 30 heure de récupération).

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

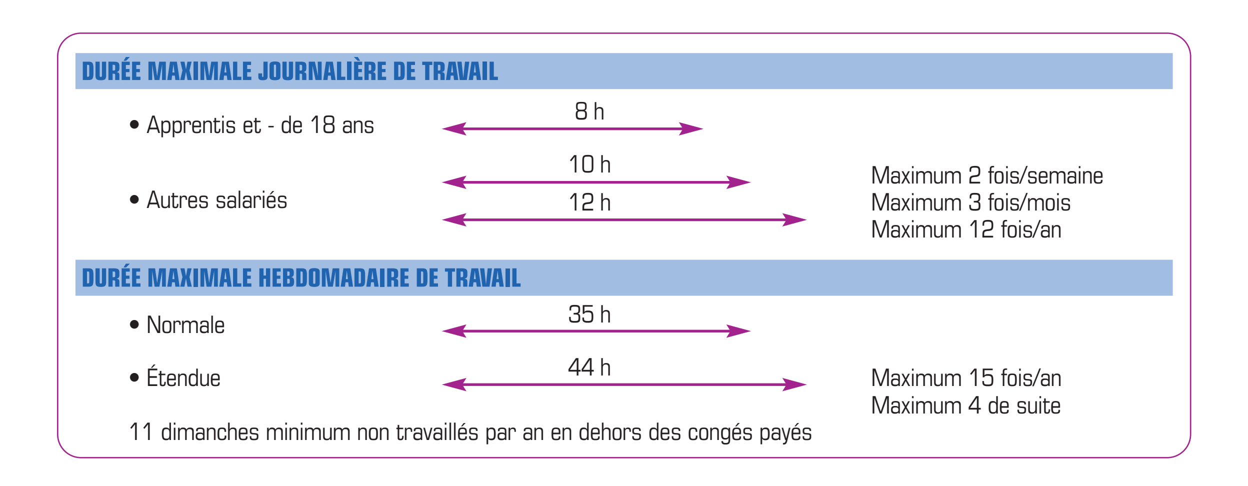
Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 personnes réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les entreprises devront s'efforcer de rechercher la possibilité d'accorder 2 jours de repos consécutifs à leurs salariés.

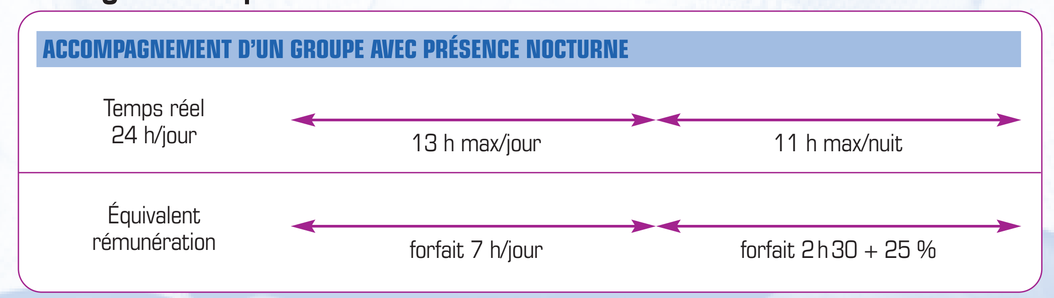
Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

La modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail consiste en une alternance de haute activité et de périodes d'activités ralentie selon une programmation annuelle établie par l'em-



Le régime d'équivalence



Si le salarié au cours de la semaine est amené à dépasser 35 h, le régime des heures supplémentaires est applicable.

NB : Le régime d'équivalence ne s'applique qu'aux salariés à temps plein dans l'attente d'une renégociation et d'un nouveau décret.

ployeur (le salarié étant bien entendu informé du programme indicatif de la répartition de la durée du temps de travail).
Dans tous les cas, le principe de la mutualisation doit être stipulé dans le contrat de travail et un compte individuel d'heures doit être prévu pour chaque salarié.
Le chapitre de la CCNS consacré à la modulation du temps de travail a été annulé par le décret d'extension dans l'attente d'une nouvelle négociation. Toutefois, les dispositions de ce chapitre peuvent être appliquées si elles font l'objet d'un accord d'entreprise.

Dispositions particulières

La CCNS prévoit des situations particulières pour les cadres, les personnels non-cadres itinérants, le travail de nuit (article 5.3) et les astreintes (article L 212-4) du Code du travail (cf. tableau ci-dessus).

Le régime d'équivalence :

Le régime d'équivalence (article 5.3.3.4 de la CCNS) en matière de présence nocturne prévoit une rémunération sur la base de 2 h 30 par nuitée effectuée de 11 heures maximum, assorties d'une majoration de 25 % à l'exclusion de toute autre majoration.

En matière d'accompagnement de groupe, le régime d'équivalence est le suivant : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence diurne de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue en matière de travail nocturne.

Autres dispositions importantes

IMPORTANT
Vous avez été ou vous allez être sollicité par l'organisme dont dépend votre secteur géographique.

À NOTER
Le régime de prévoyance prévu par la Convention collective n'institue pas de dispositif de mutuelle.

Délégués du personnel et délégué syndical

À partir du seuil de 7 salariés à temps plein ou équivalent, sous certaines conditions, l'employeur est tenu d'organiser matériellement des élections de délégués du personnel. Ces délégués ont pour rôle de présenter notamment à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, aux accords collectifs de travail dans l'entreprise… Le nombre de délégués du personnel par structure est fixé par le chapitre 3 de la convention collective.

Pour des structures de 7 à 49 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner le délégué du personnel titulaire comme délégué syndical. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. Il est le seul à pouvoir signer ces accords collectifs au nom d'une centrale syndicale.

Le système de prévoyance

Ce système de prévoyance est obligatoire depuis le 1er janvier 2007 et s'applique à tous les salariés non-cadres sans condition d'ancienneté (hors sport professionnel) avec un prélèvement de 0,64 % du salaire brut total à partager à part égale entre l'employeur et le salarié.

Les salariés cadres sont déjà soumis par le droit commun à l'obligation d'adhérer à un régime de prévoyance.

Ce régime de prévoyance offre aux salariés une couverture sociale complémentaire au régime obligatoire de la sécurité sociale avec les garanties suivantes :
- incapacité temporaire de travail,
- décès,
- invalidité,
- rente d'éducation,
- maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité Sociale.

La branche a désigné 4 organismes gestionnaires offrant des garanties identiques auxquels les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNS sont tenues d'adhérer en fonction de leur secteur géographique :
- AG2R
- GNP
- IONIS
- Mutualité Française

L'hygiène et la sécurité

Tout employeur est tenu d'assurer, pour les salariés, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail. Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de sa période d'essai. Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois.

Droit de retrait des salariés

Conformément aux articles L 231-8 et suivants du Code du travail, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui se serait retiré d'une situation de travail non-conforme aux règles de sécurité lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou leur santé.



La formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle continue ne doit pas être perçu comme une taxe. L'obligation de financement qui pèse sur l'employeur lui donne en contrepartie la possibilité d'utiliser ces fonds « formation » en demandant le financement d'actions de formation.

Ces actions peuvent notamment permettre à l'employeur :

- d'accroître et de faire évoluer les compétences de ses salariés,
- de faire reconnaître et valoriser les compétences de ses salariés,
- de développer les compétences adéquates pour son entreprise.

En ce qui concerne le congé individuel de formation et le fond de développement du paritarisme, seul UNIFORMATION est habilité à recevoir les versements.

Pour tous les autres prélèvements, la structure a la possibilité de choisir entre UNIFORMATION et AGEFOS PME.

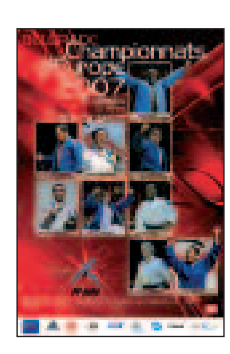
Afin de faciliter cette démarche les deux organismes collecteurs apparaissent sur un bordereau commun qui est adressé directement aux structures au mois de février de chaque année. Le montant à régler est de 1,62 % de la masse salariale brute plus 1 % pour les CDD.

Exemples de dispositifs de formation :

- **Le droit individuel à la formation** (DIF) : c'est une obligation de la loi du 4 mai 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Chaque salarié a droit à 20 h par an cumulable 6 ans (proratisé pour les temps partiels). Il est institué à cet effet un entretien obligatoire tous les 2 ans entre les salariés et les employeurs sur la formation.
  Cette formation est à l'initiative de l'employeur. Elle est instituée dans le cadre d'une codécision (employeur – salarié).

- **Le congé individuel de formation** (CIF) : la formation **demandée par le salarié** : le dispositif de la formation professionnelle reconnaît le droit à un salarié de demander une autorisation d'absence, accordée sous certaines conditions, permettant au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, l'action de formation de son choix. Il peut permettre aux salariés bénéficiaires d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de métier ou encore de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

- **Le plan de formation :** la formation **à l'initiative de l'employeur** : c'est un document qui prévoit l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés. L'employeur est alors le seul juge pour choisir les actions à privilégier et les salariés qui en bénéficieront. Trois types d'actions de formations : adaptation au poste de travail, évolution de l'emploi, développement de compétences.



La mise à la retraite

Le départ à la retraite donne droit au salarié à une indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié (article 4-4-2-2 de la CCNS).

Pluralité d'employeurs

Le cumul d'emploi est possible sauf dispositions particulières l'interdisant dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée maximum du temps de travail autorisée.

Le cumul d'emploi public et privé est possible dans les conditions prévues par les lois (autorisation de cumul d'emplois). Le salarié est tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements. Les cadres d'État enseignant en club doivent obtenir l'autorisation de leur DTN et du directeur de l'administration qui les emploie. Les conseillers techniques fédéraux doivent obtenir impérativement l'autorisation du DTN.

Conclusion

Ce document se veut essentiellement un outil d'aide à la mise en conformité des conditions d'emplois et de travail des salariés de votre association au regard du droit du travail et de la CCNS en l'état actuel des textes.

Des ajouts, modifications, précisions, avis d'interprétation, amendements peuvent être apportés dans les mois comme les années à venir, lors de nouvelles négociations notamment en matière de grilles salariales.

Dans l'immédiat, il vous appartient de tendre à l'application des dispositions contenues dans ce **Dojo Info** dans l'intérêt de votre association et de vos salariés.

Régulièrement, nous essayons de vous tenir informés par l'intermédiaire de l'Espace Services Internet (www.ffjudo.org/eServices) de l'avancée des travaux des partenaires sociaux concernant la CCNS.



Brèves

Licences

Lors de l'envoi des documents licences 07/08, NE PAS JOINDRE de photos individuelles, mais les déposer sur le site de la fédération dans votre espace club à l'adresse suivante :
http://www.ffjudo.org/Portal/DesktopDefault.aspx
Chaque photo sera imprimée sur les formulaires de demandes de licences et dans l'avenir sur la licence de votre adhérent.

Contrat club

Toute modification du contrat club [membres du bureau, adresse de correspondance, enseignants, etc.] doit être faite via intranet par le Président du club détenteur du mot de passe. www.ffjudo.com > infos fédérales intranet > compte utilisateur + saisie nom utilisateur + mot de passe

Information
Service des clubs de la FFJDA
martine.planchot@ffjudo.com, ligne directe : 01 40 52 15 92

Dojo Info - Publication officielle de la Fédération Française de Judo, Jujitsu, Kendo et Disciplines Associées - Association Loi 1901 - 21-25, av. de la Porte de Châtillon 75014 Paris - Tél. : 01 40 52 16 16 - **Président de la FFJDA :** Jean-Luc Rougé - **Directeur de la Publication :** Jean-Luc Rougé - **Responsable de la Rédaction :** Jean-René Girardot **Consultant :** Me Michel Pautot - **Ont collaboré à ce numéro :** Virginie Amaté, Sophie Burguès, Christian Cervenansky, Kathleen de Vautibault - **Crédit photo :** A. Bouya, DPPI, D. Boulanger, D. Chowanek (Lines Art), D. Georges - **Création, maquette et impression :** SEPEG - 36, rue Marcel Dassault - 92100 Boulogne-Billancourt

QUESTIONS RÉPONSES

1 ***J'emploie une secrétaire à mi-temps dans mon club de judo, la CCNS lui est-elle applicable ?***

OUI, selon le Code du travail, c'est l'activité principale de l'association qui est déterminante. L'activité du salarié lui-même est indifférente.

2 ***Dois-je rédiger un contrat de travail pour un salarié employé depuis plusieurs années dans mon association et qui n'a pas de contrat écrit ?***

OUI, c'est une obligation de la CCNS.

3 ***L'entraîneur de mon club demande à partir en retraite. A-t-il droit à une indemnité ?***

OUI, s'il a plus de 10 ans d'ancienneté. Le départ à la retraite donne droit au salarié à une indemnité calculée sur son ancienneté à partir de la date d'embauche (montant variable après 10,15, 20 et 30 ans dans l'association).

4 ***Suis-je en droit de demander à mon entraîneur d'effectuer des heures supplémentaires ?***

OUI, 90 h par an maximum pour un temps plein moyennant un repos compensateur ou une rémunération compensatrice (cf. pages 8-9). Il ne peut refuser d'effectuer ces heures ne donnant pas droit à une majoration.

5 ***Les cadres autonomes catégorie cadre peuvent-ils bénéficier d'un forfait en jours ?***

OUI, 214 jours par an. Le contrat de travail doit en faire état.

6 ***Quelle est la rémunération complémentaire pour une présence nocturne obligatoire de 11 heures ?***

Elle est de 2h30 forfaitaires. Attention ne pas confondre présence nocturne et travail de nuit.

7 ***J'emploie un éducateur sportif assurant 10 heures par semaine, de septembre à juin, soit 30 semaines. Quel type de contrat de travail dois-je conclure avec lui et pourquoi ?***

Un contrat de travail intermittent (CDI à temps partiel) parce qu'il y a une alternance de périodes travaillées et non travaillées et que son temps de travail ne dépasse 36 semaines et 1 250 heures dans l'année.

8 ***J'organise un tournoi national ou international, je désire embaucher un adjoint pendant 5 jours de compétition. Quel type de contrat dois-je conclure ?***

Un contrat d'intervention (CDD) parce que l'activité ne dépassera pas 3 semaines et qu'il pourra en toute légalité effectuer jusqu'à 60 heures par semaine.

9 ***Je souhaite employer un entraîneur à raison de 6 heures par semaine toute l'année. Y a-t-il une incidence financière ?***

OUI, pour les salariés de 10 heures par semaine et moins, le salaire minimum conventionnel est plus élevé.

10 ***Mon salarié a commencé son travail à 10 heures le matin, je souhaite qu'il assiste à une réunion de 20 h à 22 h. Est-ce possible et pourquoi ?***

OUI, parce que l'amplitude de son temps de travail ne dépasse pas 12 h et que je lui demande qu'une seule fois dans la semaine.

11 ***La possession d'un titre permet-elle la classification dans un groupe ?***

NON, le diplôme ne peut être exigé que dans les conditions d'embauche. Il ne peut en aucun cas servir de critère à une rémunération ou à une classification. C'est la mission qui constitue la classification.

12 ***Puis-je embaucher un salarié ayant déjà un autre employeur ?***

OUI, avec certaines précautions :
- connaître son ou ses autres employeurs ;
- respecter le code du travail en matière de temps de travail ;
- obtenir une autorisation de cumul d'emplois pour les salariés du secteur public et les fonctionnaires.

13 ***Existe-t-il un plafond maximum de rémunération dans la CCNS ?***

NON, le SMC étant une base minimum.

14 ***Le régime de prévoyance pour les salariés non cadres est-il obligatoire ?***

OUI, à partir du 1er janvier 2007. Le taux de cotisation est de 0,64 % de la masse salariale brut réparti par moitié entre le salarié et l'employeur auprès d'un institut de prévoyance défini par la branche.

Pour en savoir plus, une sélection de sites internet



Contact FFJDA :
sgeneral@ffjudo.com